[illegible]

[illegible]

忠诚胜于能力

升级版

[illegible]

忠诚 + 能力 = 卓越

[illegible]

[illegible]

[illegible] / 著

[illegible]

COAY Books

目录
Content

- 来自普通读者的心声
- 序言 百万年薪的“秘密”
- 你为什么要忠诚（1）
- 你为什么要忠诚（2）
- 忠诚是一种信仰（1）
- 忠诚是一种信仰（2）
- 忠诚是一种信仰（3）
- 忠诚一定有回报（1）
- 忠诚一定有回报（2）
- 忠诚一定有回报（3）
- 忠诚一定有回报（4）
- 心态是忠诚的基础（1）
- 心态是忠诚的基础（2）
- 心态是忠诚的基础（3）
- 用忠诚为目标铺路（1）
- 用忠诚为目标铺路（2）
- 用忠诚为目标铺路（3）
- 忠诚是你最大的财富（1）
- 忠诚是你最大的财富（2）
- 忠诚是你最大的财富（3）
- 你忠诚于谁（1）
- 你忠诚于谁（2）
- 你忠诚于谁（3）
- 你忠诚于谁（4）
- 不怕能力差，只怕不忠诚（1）
- 不怕能力差，只怕不忠诚（2）
- 不怕能力差，只怕不忠诚（3）
- 没有舞台，善舞也没用（1）
- 没有舞台，善舞也没用（2）
- 永远坚持走正道（1）

- 永远坚持走正道（2）

来自普通读者的心声

——读者评价机械工业出版社版《忠诚胜于能力》（选录）

从2006年网络搜索情况看，中文版、韩文版有数百万名读者，下面这些评述，是2009年9月从部分读者的文章中摘取的片断。

月前公司下发《忠诚胜于能力》一书，乍一看书名，觉得是挺激励人的一句话，非常喜欢，尤其对那些勤勤恳恳、甘做绿叶的人，给予了心灵上极大的鼓舞。但后来我发觉，这个想法好像下意识里碰了作者的一个钉子，作者说："忠诚，不应该成为掩盖自己无能的借口。"我当下被刺了一下似的，心疼得很。作者的话的确尖刻了些，但也很实在，我们不得不承认，在一簇簇绿叶当中肯定有无用的主儿。

——浙江华创集团一位员工

近日工作之余，细细品读了《忠诚胜于能力》这本书。该书以美国海军陆战队为素材和主线，穿插了许多生动形象的企业案例和寓言故事，深入浅出地阐述了"忠诚不仅是一种品德，更是一种能力，而且是其它所有能力的统帅与核心"这一主题思想，初读即不忍释卷，阅毕则感慨良深。

——山西兰花集团一位员工

在中国企业界，尤其是民营企业界，老板有一块由来已久的"心病"，那就是对能人想用又不敢用。能人是一把双刃剑，忠诚则为老板创造巨额财富，不忠诚则给老板沉重打击。而在管理上面，老板也面临两难：一管就死，一放就乱。现在好了，《忠诚胜于能力》这本书可以消除老板的心病，它会告诉老板怎么使员工既有能力又忠诚。

——国务院国有资产管理委员会一位职员

在细细品读了邱庆剑先生写的《忠诚胜于能力》一书后，我深刻体会到原来我们很多人把能力定格在了过于狭小的空间，把能力作为解决自我生存和发展问题的素质。而作者紧紧围绕忠诚这一话题，以美国海军陆战队为典型榜样，阐述了忠诚是胜于"一切能力"的能力，

认为忠诚不仅是一种品德，更是实现其它能力完成工作、完善自我、成就集体的精神能力。同时还表达了，我们只有通过与公司共命运、为荣誉而工作、用生命去执行才能说明我们正在完成忠诚这一职责。

——万达集团一位员工

《忠诚胜于能力》是本难得的好书。细品之，书中对“忠诚”的诠释和阐述在我的心里也产生了阵阵共鸣。回顾自己的工作历程，有坎坷，也有坦途。所取得的成绩不敢说辉煌，也还是有目共睹的吧。《忠诚胜于能力》把忠诚摆在至高无上的地位，通过许多的事例阐述了忠诚与能力等的关系。无论是谁，当忠诚和能力在他身上高度统一时，他就可以创造出神话般的奇迹。

——摘自一位读者的博客

开学初，发到这本《忠诚胜于能力》的书，一口气读完，才猛然发现，自己原来所理解的“忠诚”太片面，一直以为忠诚仅是一种品质精神，其实不然，它更是一种能力，一种忠于职守，一种承诺，一种敬业，服务和荣誉的象征，就象书中所提到“忠诚本身就是一种能力”，它是其他能力的统帅和核心，因为一个人一旦失去忠诚，那么其能力也就没有了用武之地，因此，这本书中的透彻分析，让我对“忠诚”有了更深层次的理解。——摘自一位读者的博客

《忠诚胜于能力》给我帮助太大了，它把我这几年来一些生活和工作上的体会全部总结了一下来，而且更加深入地让我明白了很多道理。

——摘自好秘书网

读过《忠诚胜于能力》一书，对忠诚的作用有了更深刻的认识。忠诚的面很广，可以指对国家、对人民、对事业、对上级、对朋友等真心诚意、尽心尽力，没有二心：忠诚老实｜忠诚勇敢｜忠诚可靠｜对祖国无限忠诚等。

——中国水利电力对外公司一位员工

细细品读了《忠诚胜于能力》这本生动有趣的书后，从中感悟到不少做人做事的道理和准则。“忠诚不仅是一种品德，更是一种能力，而且是其他所有能力的统帅与核心。缺乏忠诚，其他的能力就失去了用武之地。本书强调忠诚是一种义务，与公司共命运，为荣誉而工作，用生命去执行”。我想这就是这本书的核心思想吧。这本书淋漓尽致地体现了人们在日常工作行为上的所见、所想、所思、所感、所悟，对员工和企业都有一定的参考和指导价值。

——长庆建设工程公司一位员工

年工作会议上，李局长给与会的同志们推荐了《忠诚胜于能力》一书，闲暇之余粗略地翻了一下，就被其新颖地立意所吸引。从七星台回来，细细地把该书通读了一遍，心中感触颇深。

——摘自一位读者的博客

一名护士在《忠诚胜于能力》一书读后感中写下了这样的?：“我是一个普普通通的护士，既然普通，我就不想谈那些对党忠诚、对祖国忠诚的大道理。我只想对护士姐妹们说：‘在年复一年的护理工作中，我们是否忠诚了我们的职责；我们是否忠诚了我们的朋友；我们是否忠诚了我们护理这个团队’。”

——摘自中国卫生人才网

在这次公司组织的关于《忠诚胜于能力》为主题的演讲比赛中：我与大家分享了一下我的所得：看完此书，我深深的体会到“要成为一名优秀的员工，你无需有多高的智商、情商等，而是要首先具备一种品德，那就是忠诚。”这是本书的首要观点。要发挥这种忠诚，当然要热爱自己的工作，培养自己的工作热情。光有知识或者能力，而没有工作热情，只会原地不动，固步自封，也就谈不上忠诚，所以我们应该主动地去工作，充分发挥自己的才干，实现自己的价值。

——摘自一位读者的演讲稿

感谢领导给与我如此珍贵的机会阅读了《忠诚胜于能力》，读了这本书之后，让我学习到了忠诚与工作生活的深一层次的关系，也知

道了忠诚其实与自己每一天都联系着。

——摘自一位读者的演讲稿

序言 百万年薪的“秘密”

在我所有的作品中，《忠诚胜于能力》是最受争议的一部，支持书中观点的人非常多，反对书中观点的人也不少，正反双方针锋相对的辩论经常发生，好些大学和企业还专门组织了“忠诚胜于能力”的辩论比赛。直到该书上市五年后的今天，依然如此。

2008年有一段时间，我几乎要站到反方去了，几乎要否定自己的观点了。一个朋友连续组织了三个职业培训班，让我去讲几堂管理课程。三个班有130多人，百分之八十的人认为应该是“能力胜于忠诚”。这么多人不认可我的观点！我很郁闷也很困惑，难道我坚信多年的职业精神，已经不符合当今社会的价值观？几年里，我也偶尔听到有人说自己读《忠诚胜于能力》纯粹是老板逼的。难道那些在演讲中热泪盈眶、在读后感中慷慨陈辞的读者，都是出于功利目的？

有一天，我在网上和一位姓卓的职业经理人聊起了我的困惑。他是我多年的支持者，几年前就已是某大型集团公司的副总裁。

“你不能因为这三个班上有很多人否定你，你就否定自己啊！”卓副总裁说，“关键要看否定你的是哪个层次的人。”

那三个班的学员，基本上都处于职业底层，因为一直不成功，他们才来参加培训。

听了我对学员情况的介绍，卓副总裁说：“我非常认可你的书，在很多场合，我都推荐它。如果把职场人员用金字塔来分层，自下而上分为五层的话，差不多有三个层次的人在没有认真阅读你的书之前，不太认可你的‘忠诚胜于能力’，他们是中下层职员，他们要在认真阅读你的图书之后，才会发自内心地相信忠诚比能力更重要。而在没有读你的书之前，就认可‘忠诚胜于能力’的人，处于金字塔的上两层，他们是高级职业经理人和老板。如果你不信，你可以自己去做一个调查。”

因为工作太忙，我没有去调查。不过，2009年初，接触到另外一个培训班时，我发现了更重要的东西！

这是一个有120多人参加的职业精英短训班，主题和职业精神没有关系，而是训练金融危机之下的战略决策。因为有多位国际著名专家亲临指导，这个班的层次非常高，据主办方介绍：最低门槛是中型企业总经理，而且年薪必须达到一百万！在报名过程中，当我了解到这个情况时，惊讶得差点把眼镜掉在地上，这120多个人，可是中国企业界的栋梁啊！我也让主办方负责人大大地惊讶了一回，因为他看到我的介绍中说我已经出版了60多本书。主办方决定一开始就隆重介绍我。由于担心学员知道《忠诚胜于能力》是我写的，却不同意我的观点，而来和我辩论，我拒绝了。120多个精英，一人一句都可以累死我，我可没诸葛亮舌战群雄的本事。主办方一听我的担心，更来了精神：那就先推荐“忠诚胜于能力”这个观点，说不定真能激发一场辩论赛，职业巅峰人才的辩论，那肯定精彩万分，而我作为作者，暂时不暴露身份。这个主意好啊，我想起了卓副总裁的话，正好借这个机会检验一下他的“金字塔”。

让我和主办方均感到意外的是，期望中的激励辩论根本没有出现，122个人当中，有103位坚决同意“忠诚胜于能力”，有10位认为“忠诚与能力并重”，另外7位表示要“视情况而定”。在主持人的协助下，我作为“潜伏”的作者，客串了一回记者，现场采访了同意“忠诚胜于能力”的职业精英。他们的口气几乎都是勿用置疑的：

“肯定是忠诚胜于能力！在社会上混到一定层次的人，哪个没能力？但是，你有能力没忠诚，谁敢用你啊！”

“今天这里都是百万年薪职业经理人，百万年薪是那么好拿的吗？不是你考个硕士或博士就拿得到的，全国硕士博士多着啦，拿百万年薪的有几个？最重要的是品质，忠诚于职业，和老板同心同德，老板才可能心甘情愿给你一百万！”

“要像老板那样生活，就必须要像老板那样工作！我一个月800元，别人一个月10万，但只要我的工作心态正确，忠诚敬业，总有一天，我的800元可以变为100万！”

“在座的都是企业高管，都算得上‘打工皇帝’。在座的敢说社会上没有比我们更能干的人吗？比我们能干的太多了，但他们比我们差就差在忠诚等职业品质上面。很多人智商非常高，可在工作上面就是高不起来，斤斤计较，动不动就谈条件，这样的人，谁愿意给他机会啊！”

“百万年薪的秘密在哪里？不是勤奋，不是努力，不是钻营！我们今天讨论的是忠诚，我认为最根本的秘密就在‘忠诚’二字上！如果你是最忠诚的，又有能力，你就有机会从企业利润中分取除老板所得之外最大的份额！”

……

有一位职业经理人比其他人更激动，他主动上台，发表了半个小时的即兴演讲：忠诚是职业成功的第一法宝。他讲得非常好，很多观点都是我没有领悟到的，很多观点的深度都超过了《忠诚胜于能力》一书。

是不是因为他们都读过《忠诚胜于能力》这本书，才出现一边倒支持“忠诚胜于能力”的呢？我灵机一动，向大家介绍《忠诚胜于能力》这本书，问有多少人看过。在103位同意“忠诚胜于能力”观点的人当中，实际上只有52位认真读过，有10位因为太忙只是大致翻了翻，有21位只是听说这本书，有20位听都没听说这本书。10位认为“忠诚与能力并重”和7位表示要“视情况而定”的人，也属于没有听说这本书的人。

我的自信心在那个培训班重新燃烧起来：“忠诚胜于能力”是正确的！2008年那三个班，是职业底层人员，属于还没有成功的人。2009年这个班，是职业顶层人员，是已经成功的人。没有成功的人和已经

成功的人，原来在认识上的差别是如此之大。成功者认为“忠诚胜于能力”，正说明了认可“忠诚胜于能力”的人，成功的可能性更大！

为此，我产生了出版一本《忠诚胜于能力》升级版的念头。我把历年与职场人士交流“忠诚”的信函整理出来，形成了今天这本《忠诚胜于能力，信任重于财富》。之所以叫“升级版”，原因有四：第一，本书“理念篇 忠诚与能力”是对原《忠诚胜于能力》一书观点的补充和提升，是近几年的一些新的感悟，以及和读者交流的部分成果；第二，本书增加了“实践篇 忠诚的培育”，这是原《忠诚胜于能力》所没有的，这本书因此更有实用价值；第三，这本书更为本土化，比原《忠诚胜于能力》基于美国海军陆战队来谈忠诚更有现实特色；第四，本书是信函汇集，针对问题解决问题，一篇信函集中谈一个理念或处理问题的方法，形式、内容都是前所未有的创新，属于真正意义上的专家与实践工作者的交流。当然，本书继续了原《忠诚胜于能力》的风格和学术含金量。需要说明的是，为了适应整书的构思和逻辑，信函没有简单地按写信时间先后排列，而是按照章节主题需要排列的。

在本篇序言结尾处，我要真诚地感谢《忠诚胜于能力》的数百万中国读者和韩国读者，因为有了你们，今天这本书才会诞生。同时，我要感谢协助我整理、校对本书的朋友，他们是：黄雪丽、邱庆路、陈天保、刘先明、陈德勇、肖世进、单鸿亮、王星钊、李翔、李旭、黄晓玲、胡晓、李辉、伍婕、朱汉东、江京戎、吴伦、雷红梅、刘本安、蔡谷华、罗艳、唐波。如果读者朋友有什么意见和建议，可以上“中国写书出书网（www.chinese678.com）”给我留言，或者发邮件qiuqingjian@163.com，。

愿每一位读者从本书中找到百万年薪的“秘密”！

邱庆剑

2009年秋于成都

你为什么要忠诚（1）

在对某个人谈忠诚之前，先让他树立人生目标。

忠诚是立身之本，立身之后才谈得上立业。

忠诚的最终目标不是为了其他任何人，而是为了自己。

我们向外360º忠诚，就可以获取来自于360º的回报。忠诚越多，回报越丰厚。

邱老师：

我是您的一名读者，出生于上世纪70年代，现在公司做人力资源总监。我能够深刻地理解忠诚的重要意义。但我手下的员工，大多是“80后”的，还有几个“90后”的，我感觉他们对忠诚的认识很肤浅，几乎没有忠诚可言，对公司、对部门、对老板、对上司，都不在乎，甚至不屑一顾。

每当我向他们强调忠诚的重要性时，他们总是说：“我为什么要忠诚？”而他们这样说的时候，并不是想让你回答他，他心中已经自己回答了：“我根本就不需要忠诚！”所以，再给他们讲忠诚也是枉费心思。

邱老师的《忠诚胜于能力》影响了无数人，帮助很多人在职业道路上取得了成功。我想请邱老师专门为我阐述一下“为什么要忠诚”这个话题，以帮助我去教育员工。

谢谢！

陈某某

2007年3月30日

陈总监：

谢谢你的信任！我简单地聊聊这个话题，希望对你有帮助。

这些年来，已经有很多人认同了忠诚，认同了“忠诚胜于能力”。但正如你所说的那样，依然有一少部分人，当他们听到“忠诚”二字时，就露出不以为然的表情，甚至表现出一种反感神情。

“我为什么要忠诚？”

这是在问别人，也是在问他们自己。

他们的的确确不知道这个问题的答案。

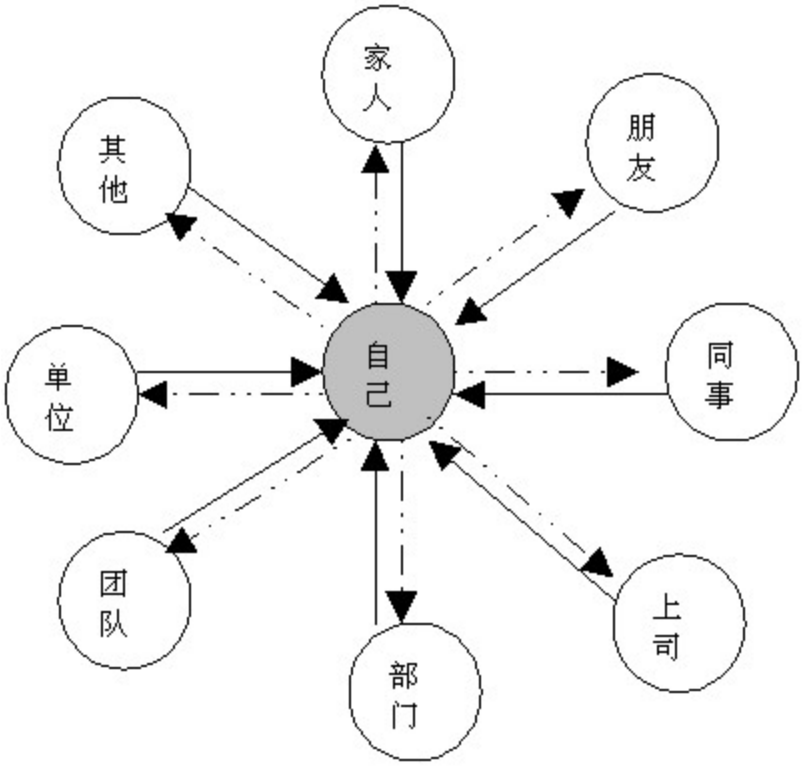
这个群体可以分为两类人，一类人活得漫无目标，对什么事都无所谓，更不会关心自己的前途。和你一样，我也曾遇到令我头痛的员工。比如，有一个小青年，他做事总是心不在焉，无论是对公司的利益、部门的利益甚至个人的利益，都表现得很漠然。有一次，我在会议上给大家讲忠诚与回报的关系时，他说：“别谈什么忠诚，我本来就是混时间来的，我根本不想上班，可老爸老妈硬逼我上班。”让这类人拥有忠诚，的确是一件很困难的事情。

另一类人的人生则要积极得多。在他们心中，有理想，有目标，比如要成为一个有钱人，要做老板，要买房子买汽车。但他们无法找到这些目标和忠诚之间的关系。有一个很聪明的小女孩，她十五六岁就到社会上闯荡了，也有很明确的目标，那就是20岁之前买一套属于自己的房子。她到过很多家单位打工，但都没有挣到多少钱。她有一个观念：要想自己富，就得算计他人，尤其要算计有钱人。为此，他帮上司花6元钱买一支笔，她把价格签撕掉，向上司报10元；她陪客人吃饭，只花了100元钱，她要了180元钱的发票回来报销；月末结算快递费时，她将发票上的70元，改成90元，多报销20元。小姑娘常常得意于自己“今天又赚了”，但她从来没有挣够买一套房子的钱。她的行为，上司是觉察到了的，之所以没有揭穿她，要么出于照顾她的面子，要么觉得钱少没有计较，要么确实没抓到真凭实据。对她的处理，通常是找个理由让她走人。倘若这个小姑娘明白忠诚的道理，明白忠诚有助于实现她的目标，她所赚的，可能已经够买一套房子了。

当一个人的意识境界不高时，他错了时也不知道自己错了。不知道就不应该受到责怪，而应该引导和帮助他们，让他们的意识境界提高。

比如，一个很小的孩子不知道吃东西时要礼让他人，并不是他的错，我们要做的不是打他一通骂他一通，而是耐心告诉他吃东西礼让的道理。再比如，一个没多少文化的男人赤着上身走在大街上，他自己并不知道这样做有什么不妥，我们要做的也不是骂他一通，而是给他讲道理，让他意识到这是不文明的行为，让他为自己的行为感到害羞。

你为什么要忠诚（2）



1-1 忠诚与回报的360° 关系示意图

忠诚是一种信仰（1）

信仰是一个人做什么和不做什么的根本准则和态度。

忠诚是一种信仰，是职业场最重要的信仰。

人生的成功，离不开职业；职业的成功，离不开忠诚。

把忠诚作为一种信仰，你就可以在职业场上实现自身价值的最大化。

尊敬的邱老师：

您好！

我是一个即将走上社会的大学生，学的是经济管理。看了你的《忠诚胜于能力》之后，深受感动，并发现自己原来对忠诚的理解是很肤浅的。

但我认为我的问题不是忠诚的问题，而是信仰的问题。我觉得我没什么信仰，不仅仅是我，我身边的很多年轻人，都没什么信仰。我也没什么大的追求，毕业后把父母的产业接过来，守好就是了，我不知道自己该信奉什么？如果说信奉金钱，那又显得太俗气。几年大学生活，我也没学到多少知识，几年就是玩过来的。

没有信仰的人生，是茫然的，是不会有多大造化的。我想请邱老师给我谈谈信仰问题。您对忠诚的理解那么深刻，希望你能够围绕忠诚来讲。我将铭记您的教诲，你的教诲也许能够影响我的一生。

真诚感谢邱老师的书，盼望您的回信！

王某某

2007年9月8日

忠诚是一种信仰（2）

小王同学：

你好！

人生没有信仰，的确是一件很糟糕的事情。但你能够认识到信仰的重要性，已经是非常可贵的了，你还如此年轻，现在来确立自己的人生信仰也不算晚——与你同龄的人，根本就还没有意识到信仰的重要性啦。

有一个传说，说上帝造人之后，发现泥做的人很脆弱，雨一淋就散了，风一吹就趴下了。于是，上帝给人插了一根脊梁。从此以后，人就可以顶天立地，扛风冒雨了。这根脊梁就是“信仰”。

这虽然是一个传说，但说明了信仰的重要性。

信仰，即信心瞻仰之意。信，信奉。仰，仰慕。它来自于梵语，它是指人们对某种理论、学说、主义的信服和尊崇，并把它奉为自己的行为准则和活动指南，是一个人做什么和不做什么的根本准则和态度，是对人生观、价值观和世界观等的选择和坚持，它具有生活价值的定向功能，社会秩序的控制功能，社会力量的凝聚功能，行为选择的动力功能等。

信仰是个人的，也是团队的。除了个人信仰，还有团队信仰。比如共产主义者，他们的团队信仰就是共产主义。团队信仰是一个组织或阶层，一个社会或国家的成员团结奋进的精神基础和精神动力。

一个人有没有信仰，是至关重要的事情。有没有信仰，决定着一个人的人生发展。没有信仰，就会失去把握自身命运的能力，其人生可能得不到多大的发展；有信仰，就可能调动自身的一切力量，将力量集中到人生目标之上，从而改变自己的命运。一个团队也是这样的，有信仰就有凝聚力，就有战斗力。中国共产党之所以能够建立新中国，他们最大的资源就是信仰，即对实现共产主义的追求。因为这一追求，可以抛弃个人的一切，甚至生命。

在阐述了信仰之后，我们再来看看忠诚。

我的观点是：忠诚是一种信仰，是一个人生命中最重要的行为准则之一。当一个人能够以忠诚为标准，来决定自己该做什么，不该做什么时，他就将是一个国家和社会所欢迎的人，能够为国家和社会创造价值的人。

当你信仰什么，你就会拥护什么，并与你所拥护的站在同一立场。作为一种立身处世的信仰，忠诚也是行为的导向。如果你忠诚于你工作的单位，你自然不会去做有损公司利益的行为，而且别人做这种行为时，你会感到愤慨，并挺身而出去制止。如果你不忠诚于你的单位，你的表现就截然相反，甚至巴不得你的单位明天就垮掉。

我记起一个令人感动的事例。那是2006年的一天，我开车经过我所在企业的一个下属工厂围墙外时，听到两个人在吵闹，于是停下车细听。

有很多人在说话，其中两个对吵的声音最大。

“这些皮料还可以利用，你当垃圾卖掉就不对！”一个人说。

“你又不是领导，你少管闲事！”另一个说。

“不是领导，我也管定了！”

“你管了，也没人奖励你！”

“我不需要奖励，我是公司员工，爱惜公司财产就是我的原则，我要什么奖励？”

从他们的吵闹中，我听明白了，一个人要把皮料当垃圾卖掉，一个认为皮料还可以利用不让卖。我有必要出面去解决这个问题了。当我走进工厂时，才大吃一惊，反对卖皮料的那个工人，已经被打伤了！但他却坚决挡着拉皮料的车不让走。

这件事得到了解决，卖皮料的工人受到了惩罚，而阻拦卖皮料的工人却坚决不肯接受奖励，他说：“我觉得作为公司的员工，理所当然要维护公司利益，如果我拿了奖励，这个性质就变了，好像我是冲着奖金来的。”

我相信，这个工人心中没有“忠诚于公司”、“忠诚就是信仰”这样的理论，但他的行动，已经证明的了忠诚就是他的信仰。信仰是无私无畏无怨无悔的，信仰是付出一切而不考虑回报的。

作为一个即将毕业的大学生，无论是去别人的企业工作，还是接手父母留下的产业，都必须把忠诚作为信仰。忠诚于与你来往的每一个人，忠诚于自己的事业，忠诚于你自己，并用忠诚去感染你身边所有的人，形成忠诚的氛围和忠诚的团队。

我们看到，很多年轻人出身社会之后，因为意识不到忠诚的重要性，无法站在他人的立场去考虑问题，无法站在团队和单位的立场去考虑问题，进而表现得自私自利，落得不受欢迎却不自知，碌碌奔波若干年，却找不到适合自己的位置。他们不是失败于才华，而是失败于信仰。

每当说起这些，我就会想起曾经在我手下工作过的一个年轻女孩。

这个女孩毫不隐讳地自称信奉金钱主义，凡事都讲价钱。无论安排她什么工作，她都要问个是份内的事还是份外的事，工作量一增加就问有没有奖金，叫她去别的岗位或部门帮个忙，她可以理直气壮地拒绝。

我曾经努力帮助她改变这种意识，让她在职业路上走得更顺畅，可她却认为我想给她“洗脑”，想?她变成工作的机器。

在我手下工作几个月后，她不辞而别。离开后还对别的同事说，我对员工要求太严格了，简直就是老板的“帮凶”。我没有和她计较，反倒推心置腹地给她发了一份邮件，给她讲明努力工作和奉献的重要意义。不久，她打电话给我了，说自己又失业了，请我帮她找个工作。我在一个朋友的公司给她谋了一份工作，但朋友说她表现很差，不久后不辞而别了。

那之后，她大约又给我打过三四次电话，每次都是帮她找工作。我也帮她找了工作，但她都丢掉了。

现在，已经有几年没有这个女孩的消息了。按年龄，也该成熟了。如果她依然在意识观念上没有长进，肯定还是奔波在求职路上。

其实，和这个女孩持同样的工作观的人太多了，你去看看你周围那些生活不得意的人，你问问他们如何看待老板，如何看待忠诚，他们一定是满怀着抱怨甚至仇恨，立场鲜明地把自己放在公司的对立面，放在老板的对立面。在他们内心深处，他之所以不成功，是别人造就的，是社会造就的，他们自己一点责任也没有。

当然，信仰是多元的。很多理论、学说或主义，都可能成为一个人的信仰。比如某个价值观、某种宗教教义、某种艺术观、某个团体的精神等。

在多元的信仰中，我们要选择科学的信仰，选择符合大多数人价值观的信仰。恐怖主义也是一种信仰，一种扭曲的信仰，恐怖分子正是在这种信仰之下纠集在一起的。这种信仰显然是不值得持有的。颓废的人生观也是一种信仰，有些失意的年轻人就非常热衷于追随这种人生观。但这种人生有什么意义呢？于人于己都是非常有害的。

忠诚是一种信仰（3）

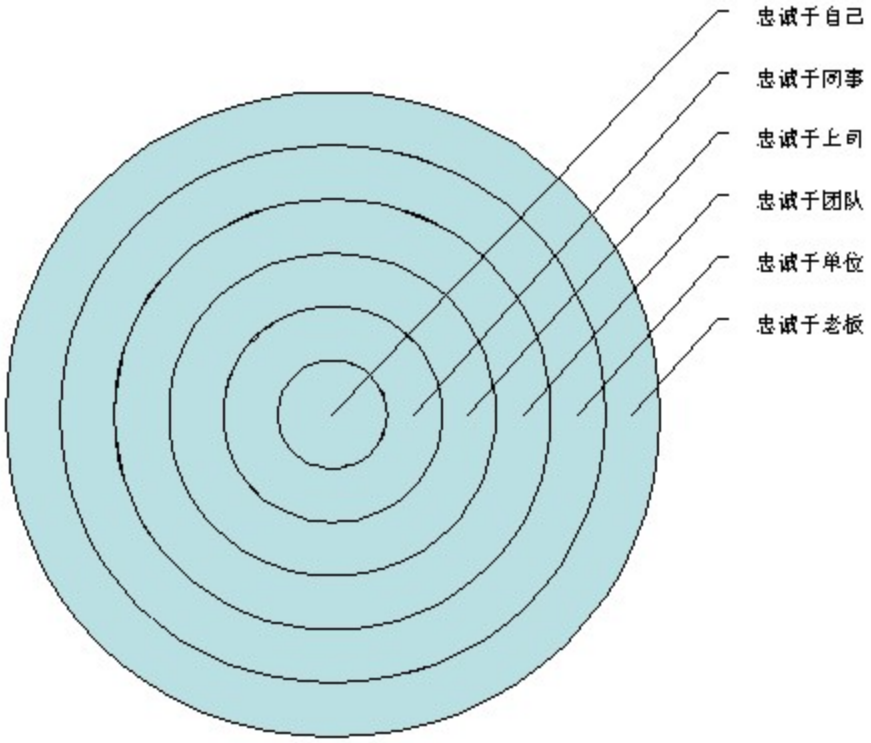


图 1-2 职业忠诚的范畴示意图

忠诚一定有回报（1）

忠诚一定有回报，即使没有物质回报，也一定会有非物质回报。

忠诚一定有回报，即使今天得不到回报，将来也一定得到回报。

忠诚一定有回报，即使现在这个岗位上得不到回报，在将来的岗位上也一定得到回报。

忠诚一定有回报，即使现在这个单位得不到回报，在将来的单位也一定得到回报。

忠诚一定有回报，要求我们把目光放长远一些；忠诚一定有回报，前提是我们要一如继往地忠诚。忠诚一阵子就放弃忠诚的人，可能永远也得不到回报。

庆剑老师：

您好！

我们公司最近组织学习了你的《忠诚胜于能力》一书，我从中学到很多有益的理念。但我也有些困惑。

你在书中写道："海军陆战队首先不会给你什么，但你要给海军陆战队绝对的忠诚。企业首先不会给你什么，但你如果给了企业绝对的忠诚，企业一定会回报你应得的薪水和荣誉。"

我在现在这家单位工作十三年了，进公司时，我是成品仓主管，现在还是成品仓主管，我一直兢兢业业，也非常忠诚，在自己的岗位上，尽最大能力维护着公司的利益。记得有一回，下大雨，库房漏雨，为了不让公司的成品受潮，我和我的同事加班一个通宵，但我们连一句表扬的话也没有得到。我认为，我付出了我的忠诚，但我没有得到回报，我心里有些不平衡。

现在，有朋友介绍我到另一个单位去上班。我想请问邱老师，我到新单位，还应该像原来那样兢兢业业吗？是不是天下老板都是一个样，不重视有奉献精神的员工？如果在新单位呆上若干年，再得不到回报，我这一生就白奉献了。

非常渴望您指点我，在此先表示感谢！

赵某某

2007年4月13日

忠诚一定有回报（2）

赵老师：

你好！

在我们讨论忠诚与回报之前，我要肯定你这些年来在工作岗位上的奉献与忠诚，你绝对没有错。如果你到新单位，你依然要坚持你的奉献与忠诚，只有这样，你才可能有更好的前途。

忠诚一定有回报。无论过去、现在和将来，我都坚信这一点。

我现在的工作，让我有机会经常接触到各个企业的高层管理者。在我和他们交流中，我发现他们对奉献、忠诚、勤奋这些职业精神的领悟非常深刻，有很多人的观点，甚至远远超出了《忠诚胜于能力》一书所达到的深度和高度。他们非常明确忠诚的重要性，他们对忠诚与职业发展的关系也理解得相当深刻，在他们看来，没有忠诚，就根本没有职业发展。

高层管理者，可以视为职业场上成功一族，属于职业精英阶层。我曾经以为，他们中的一些人，也许意识不到忠诚的重要性，也许很难和单位站在同一立场，很难和老板站在同一立场，我甚至担心他们反驳我的“忠诚胜于能力”。但在我和他们接触之后，我发现自己的担心完全是多余的，他们的理解和我惊人地一致。

在这些精英当中，有一位是财务总监，他仅仅就我书中的“忠诚的最大受益人——自己”这一句话，就发表了近三个小时的演讲，演讲中许多观点，在我看来都是非常新颖的。在他的邀请下，我曾经到过他工作的公司，那是一家经营矿业的公司，年营业额达50亿以上。从他的老板那里得知，三年前，这位财务总监，还仅仅是一位普通的会计人员，老板之所以愿意把整个公司的财务重担交给他，除了他的财务管理技能外，更因为他的奉献精神和忠诚行为。我也了解过他的收入情况，在他做普通会计时，年收入是5万元，而做财务总监时年收入是60多万元，仅从薪水这一项来看，就回报丰厚了。

成功者就是我们的榜样。

从榜样身上，我们看到，对忠诚、奉献、勤奋等职业精神领悟越深刻，实践越多，就越容易得到回报。

当然，我们不能狭隘地理解“回报”二字。这就涉及到你的境况了。

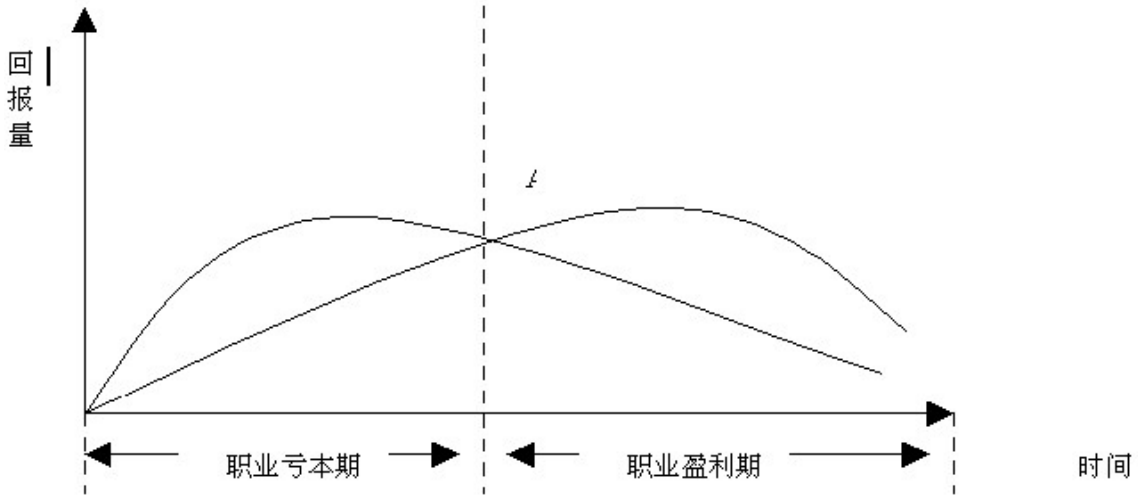
在职业人士通常的意识中，回报就是薪水，很多人因为没有看到真金白银，就认为自己没有回报。这种理解就是很狭隘的。一个人的价值，绝对不是金钱收入可以完全涵盖和衡量的。随着岁月的推移，有很多非物质的回报在我们身上积累，我们有可能看到这些回报，也可能忽视这些回报。这些非物质回报包括：工作技能的提升、工作经验的积累、管理能力的提升、待人接物技能的培养、综合素质的提升、人脉关系的积累……这些难道不是回报吗？这些回报中的任何一项，如果应用得当，都可以给你带来巨额的物质财富。

我们经常碰到这样的事例：某个人三年前月薪2000元，三年后月薪还是2000元。对于这种事例，我们不能简单地说这个人的回报没有增长，在原地踏步。事实可能有三种情况：第一种情况是这个人综合能力已经大大提升，非物质回报已经得到很多，物质回报还原地踏步；第二种情况是这个人三年来不加强学习，只是勉强跟随潮流被动前进，综合技能及素质和三年前一样，也就是说非物质回报和物质回报均原地踏步；第三种情况是这个人不认真学习，不愿意在工作中积累经验和技能，他的非物质回报不仅没有提升，反而倒退了，只是物质回报还原地踏步。

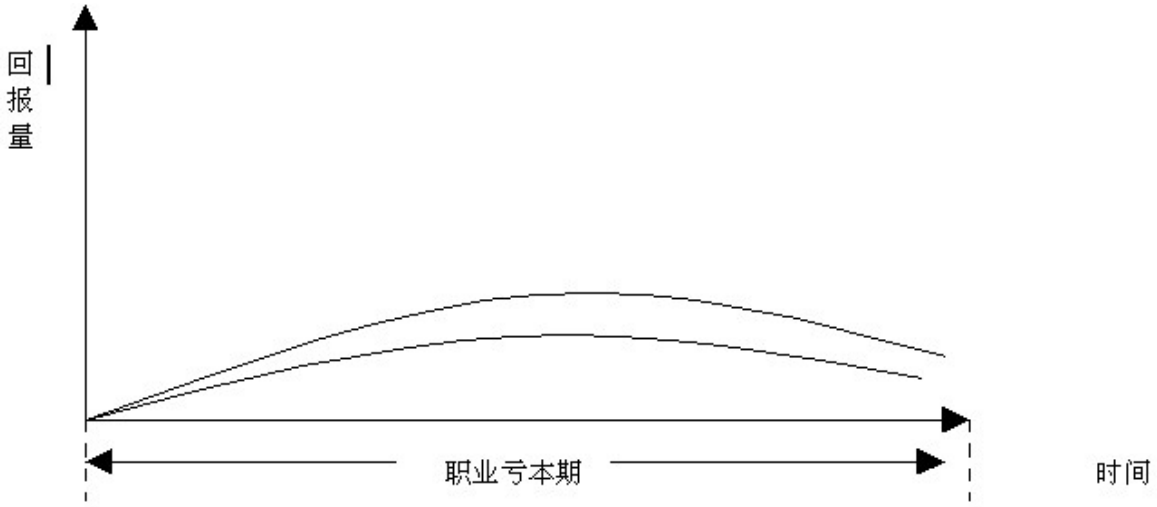
一般来说，一个年轻人出身社会，踏入工作岗位的前几年，物质回报很低，工资低，福利低；但他的非物质回报是很高的，经验、技能、学识均会在这几年里迅速提升。从人的学习能力来看，工作前十年是黄金时期，然后随着年龄增长，学习能力越来越弱。所以，在前期，物质回报低于非物质回报，如果拿薪水来衡量，就处于“职业亏本期”，而在后期，由于有了前期积累的知识和技能，获得了高职位和高

薪水，但你的学习能力已经较弱了，如果拿薪水来衡量，就处于“职业盈利期”了。先亏后盈，这是规律，那种前期不愿意亏的人，后果就很惨，因为不愿意亏，不愿意学习知识和技能，当他们从青年到中年，再到老年时，依然拿不到高薪水，只好一辈子亏下去。

忠诚一定有回报（3）



1-3 物质回报与非物质回报关系示意图（成功型）



1-4 物质回报与非物质回报关系示意图（失败型）

忠诚一定有回报（4）

我说忠诚一定有回报，是基于回报包括物质回报和非物质回报，物质回报和非物质回报，总有一种回报属于你。就拿赵老师你的情况来说吧，你认为自己没有取得回报，应该是指自己的职位没有升迁，薪水也没有涨多少。可是，你忽略了你个人经验、技能和综合素质的增长。你的综合价值即非物质回报，已经提升了很多，这些回报正是来源于你多年来坚持自己奉献和忠诚的职业准则。哪怕就是你所说的那次“一句表扬的话也没有得到”的经历，你也是得到了回报的，它在你的人生履历中，又增加了一个闪光的环节。

听我讲述到这里，很多朋友也许会说，我是现实主义者啊，邱老师你也现实一点吧，我工作就是为了挣钱养家糊口啊，非物质回报不能转化为物质回报，对我有什么用呢?

那我就来讲讲“忠诚一定有回报”的另外三层含义：一定有回报，但可能不是立即得到回报（时间性）；一定有回报，但可能不是在现在这个岗位上得到回报（地域性）；一定有回报，但可能不是在现在这个单位得到回报（地域性和环境性）。

你的非物质回报没有顺利“转化”为物质回报，可能有三种情形：

第一种情形，你错误估计了自己的综合能力，你的知识和技能其实没有提升，你的物质回报根本就不具备，你没有可“转化”的。如果是这种情形，你一点也不冤枉，责任完全在你自己。

第二种情形，你已经是一块金子了，但你没有主动擦亮自己，你的上司或者老板也有眼无珠，没有识别到你的含金量，你没有“转化”的机会。如果是这种情形，你不冤，但应该反思一下自己。

第三种情形，你已经是一块金子，上司也明白这一点。但你的上司出于自私等目的刻意打压你，不想让你出头，你想“转化”却有人不让你“转化”。这种情形之下，你实在是太冤了，你应该想办法申诉自己的冤屈，同时思考一下如何打动上司，让他放你一马。当然啦，也

不排除这种情形，单位上从一把手到你的直接上司，都很糟糕，都想把你压制在下面，让你做牛做马给他们干具体活，因为他们总是需要这样的能干人去干活啊。

如果从一把手到顶头上司都打压你，你应该挪动一下了。换个岗位，或者换个单位。有一句话很流行："让老板一眼看上你。"说的是你擦亮自己，让老板看上你。另一句话也很流行："让下一个老板看上你。"那就是擦亮自己，让下一个识得人才的老板看上你。

如果是公务员，换单位是比较困难的，不是你想跳槽就能跳的。那该怎么办呢？机关单位领导是不断更替的，你就坚持你的奉献与忠诚，让下一任领导看上你啊。

赵老师，物质回报是有价值的，非物质回报更是有价值的。你到新单位去，换个工作环境，当然是可以的。但你一定要保持自己的工作作风，继续你的勤奋和忠诚。我相信，你一定能够得到回报——在下一个单位获得回报。倘若你放弃现在的良好工作作风，在下一个单位可能就难以得到物质上的回报了，那样也愧对介绍你过去上班的朋友啊！

在接尾处，我把上面说的小结一下吧：

忠诚一定有回报，包括物质回报和非物质回报。

忠诚一定有回报，但可能不是立即得到回报。

忠诚一定有回报，但可能不是在现在这个岗位上得到回报。

忠诚一定有回报，但可能不是在现在这个单位得到回报。

忠诚一定有回报，要求我们把目光放长远一些；忠诚一定有回报，前提是我们要一如继往地忠诚。忠诚一阵子就放弃忠诚的人，可能永远也得不到回报。

祝你成功！

邱庆剑

2007年4月19日

心态是忠诚的基础（1）

忠诚成就职业生涯，但如果没有对企业的认同和对职业的认同，又何来职业忠诚呢？

每一个人都是老板，都要有老板心态。

你现在月薪虽然只有800元，可你照样是老板。与其仇视富人，不如向富人学习；与其怨天尤人，不如奋起直追！

邱老师：

今天冒昧给您写信，是因为我看了你的《忠诚胜于能力》之后，有很多感想，却又无法让自己拥有忠诚的心态，不得不来求助于你。

我想知道，真正忠诚的人，是不是都像您这样的人，在单位上取得了很大的成功，地位很高，收入也很高。像我这种最基层的员工，是不是就不能具备忠诚呢？

我出生在一片贫民居住的老城区，我们那里有一种风气，就是仇视富人。可能受他们影响，我也对富人有一种仇视心理。比如，我看到一个人开着豪车经过，我就咒骂他翻车摔死；我看到某个人发了横财，我就巴不得他遭点灾难。我知道这种心理状况很阴暗，我也知道这种心理不利于我的成长和职业发展，但我克制不了自己。读了你的《忠诚胜于能力》之后，我明白了要在职业路上取得更大的成功，就必须忠诚于公司、忠诚于上司和老板。可我心理仇视着他们，哪谈得上忠诚于他们啊。

对了，忘了告诉你，我一个月只有800元薪水，太少了，少得我实在没有心情好好工作。我不知道自己下一步该怎么走，请老师在百忙当中给我回复一封电子邮件，指点我一下，我将终生感谢您！

一个不好意思留下姓名的读者

2008年6月25日

心态是忠诚的基础（2）

亲爱的朋友：

你好！感谢你如此信任我，将你心中最真实的话告诉了我。

人生天地间，心态是非常重要的。你目前的心态，的确很不好。好在你已经意识到这种心态不好了，这说明你还是大有希望的。而且，你意识了自己无法忠诚起来，是因为自己心态不好。这说明你也已经发现了改进的突破口。相信自己能够改过来，我也相信你！

心态是成功的基础。心态也是忠诚的基础。

在任何一个单位的基层员工群体中，摆正了心态的人都只是极少数，大约只占3%吧。这3%的人，就是未来的精英阶层。当他们看到成功者时，他们不是仇视，而是羡慕，羡慕之余他们会想：人家是怎么成功的呢？人家是怎样努力的呢？我应该怎样向他学习呢？然后，他们会想方设法站在成功者的立场上去思考问题，学习成功者的思维方式，模仿成功者的行为习惯。为了接近成功者，他们会认真分析成功者，并努力让自己的利益与成功者的利益保持一致。

如果是在一个企业里，成功者通常就是高层职业经理人或者老板。当这3%的人员努力向成功靠近时，他们实际上已经成为忠诚的追随者了。高层职业经理人或者老板当然首先会把机会给那些忠诚的追随者。

另外97%的人是怎么做的呢？

我要告诉你，你就是那97%中的一员。他们看到成功者，要么不以为然，要么就是仇视。他们仇视成功者，仿佛成功者从他们手中夺去了财富似的。他们认为自己生来就应该拥有财富，之所以没有财富，是因为成功者的“巧取豪夺”。他们从来不愿意去学习成功者勤奋创业的优良品质，也不愿意让自己的利益和成功者保持一致。这种仇视心态占据着他们的内心，他们自然就不可能忠诚地追随成功者了。这样一个群体，怎么可能从成功者手中得到发展的机会呢？

在我的职业生涯中，曾经碰到过不少抱着仇视心态的年轻人，其中一个人还成为了我的好朋友。现在，他已经是一家企业的董事长啦。

这个年轻人原来在一家包装厂做打包工人，每个月拿着600元薪水。那薪水的确很低，他每个月开支房租生活费之后，就一点不剩了，偏偏他又爱抽烟，经常因为没有钱买烟而被烟瘾折磨得哈欠连天。

我认识他是非常偶然的。有一段时间，我受他们老板的邀请，给他们做人力资源规划。有一天下午，我开车经过厂门口时，因为刚下了雨，路上有积水，车轮辗过，溅起一点雨水，恰好溅在一个年轻人的身上。

“你怎么开的车！”他吼道。

与此同时，我也停下了车，我马上下车，向他道歉。面对我的道歉，他倒有些不知所措了。

“其实……其实你也没必要道歉的。”他说。

我问他为什么，他说开车的都是有钱人，有钱人怎么会向穷人道歉呢，他被溅水也是很多次了，从来没有人向他道歉，我向他道歉，反倒让他感到很意外。

我不仅向他道歉，帮他把身上的水擦去，并且真诚地鼓励他：“小伙子，只要你努力，你也可以成为有钱人的，你也可以开上漂亮的车子，但你到了那一天，如果溅了别人的水，也要记得道歉哦！”

我很快就把这件事情忘了。但当我再次到这家公司，做人力资源规划总结时，这个年轻人来到了我的临时办公室。

那天下午，我们像老朋友一样，聊了好几个小时。他告诉我，他非常仇视有钱人，尤其仇视老板，因为他认为自己挣不到钱，就是因为老板太扣门，不肯给他高工资。他每天早上都会看见老板开着宝马车经过包装车间外面，那时，他就会在心里诅咒老板，诅咒他出车祸死掉。但我向他道歉，给他鼓励，彻底改变了他，他发现有钱人并不

是他想像的那么坏，至少我这个有钱人是不坏的。他还诚恳地表示，想做一个成功的人，让我帮助他。

我给他讲述了员工和企业的关系，告诉他老板是企业的主人，员工是岗位的主人，员工也应该像老板那样为企业工作。我给他讲述忠诚比能力更重要，当能力不足时，忠诚可以来弥补，而忠诚不足时，能力再强也不会受到重用。我还分析了他所拥有的资源，他没有资本更没有经验去自己创业，也没有走上更高职位的知识和技能，他所拥有的，就是那600元一个月的工作岗位，我要他从利用自己的资源出发，让自己有限的资源最大化。

当我们再一次见面时，年轻人的精神面貌焕然一新，仿佛换了一个人似的，再也不是那种漠不关心、萎靡不振的样子。他告诉我，他终于想明白了，他也看到了希望。

他激动地说："我也是老板，我的资本就是每月600元的工作岗位。我要像老板热爱公司那样，热爱我的岗位。老板做企业是从小企业做成大企业，资本不断滚雪球，我好好经营自己的600元，让这600元变成1000元，变成2000元，变成3000元，直到变成若干万元！我成功的前提，是我的岗位成功，我的岗位?功的前提，又是整个公司的成功！我不仇视老板了，我要和他一样站在同一立场，努力工作。"

我真为他感到高兴，调整了自己的心态，也就具备了职业忠诚的基础。

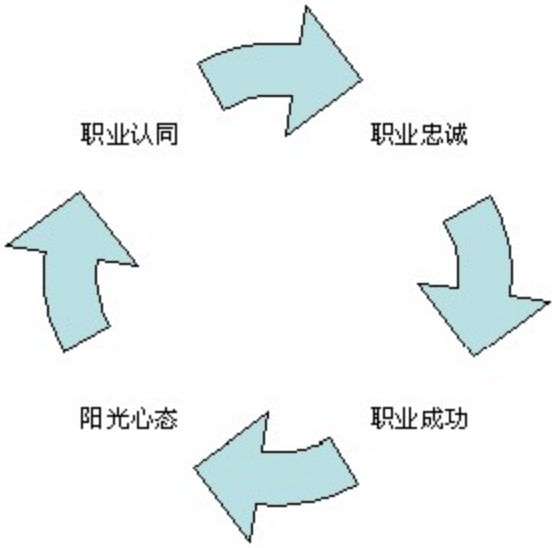
后来，我们联系就很少了。我笃信他能够成功，但当我得知他成功的速度时，还是感到十分意外。六年后的一天，我参加了一次企业家集会。集会上，一位年轻的企业家兴冲冲地跑到我面前，大声地招呼我，并递给我名片。他招呼我时，我就已经认出他了，当我看清名片上写着某某包装印务集团董事长头衔时，我惊讶得合不拢嘴。

在六年里，他把曾经仇视过的老板作为榜样和标杆，一点一滴向老板学习。他努力经营他的600元，那600元变成6000元，变成6万元，变成60万元，现在已经是6000万元啦！因为他的努力和忠诚，老板向

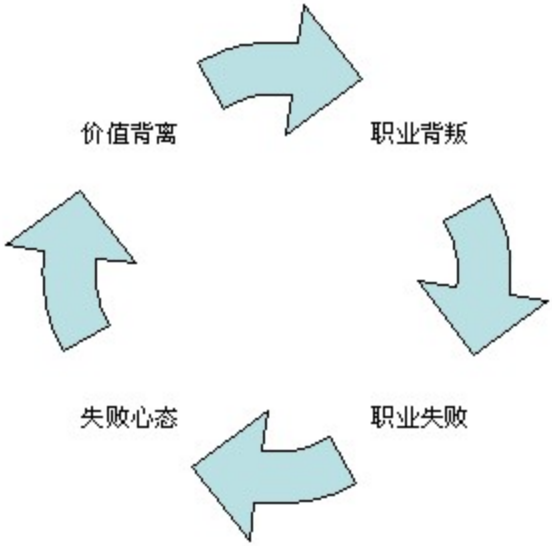
房地产行业进军时，就把印务公司全部交给了他！他说我是改变他命运的人！

亲爱的朋友，这位成功者的过去，几乎和你的现在是一样的，希望你向他学习，让你的未来也辉煌灿烂，我相信你能够做到的。

心态是忠诚的基础（3）



1-5 成功心态循环图



1-6 失败心态循环图

用忠诚为目标铺路（1）

要成就职业目标，仅有才华并不够，还需要机遇。

机遇可以自己创造，但在职业场上，机遇常常是老板给的。老板在给一个人机遇时，除了看重才华外，更看重这个人的忠诚度。职业经理人常常认为“能力胜于忠诚”，老板常常认为“忠诚胜于能力”。

不要因为别人不忠诚，而放弃自己的忠诚品质。坚持你的忠诚，从忠诚方面去脱颖而出。

邱老师：

您好！我是您的忠实读者，今天发来邮件，想请您给我解答一些困惑。

我的理想是做一位优秀的高级职业经理人，这些年里，我读了很多职业修养方面的图书，对忠诚、勤奋、敬业、奉献等都有深刻的理解，并落实到了自己的行动当中。但我困惑的是，我努力提升自己这方面的修养，别人却不这么做。

一年前，我到了现在这家单位，担任人力资源总监，我的目标是做公司的总裁。从进公司那一天起，我就和以前一样，严格要求自己。虽然我有很多机会吃回扣或收红包，但我从来没有接受。可是，公司里与我级别差不多的职业经理人，几乎个个贪婪，想方设法捞取个人利益。我不贪不占，反倒成了另类，甚至被人私底下笑话为书呆子。有人也曾经善意地提醒我：“有权不用，过期作废，不管你多么正直，都有离开公司那一天，在你离开时，你依然一无所有。”

别人捞取好处，我不捞，是不是就吃亏了呢？我是不是应该改变一下自己呢？是不是应该放弃自己的忠诚呢？

请邱老师为我指点迷津。谢谢！

庄某某

2006年5月9日

用忠诚为目标铺路（2）

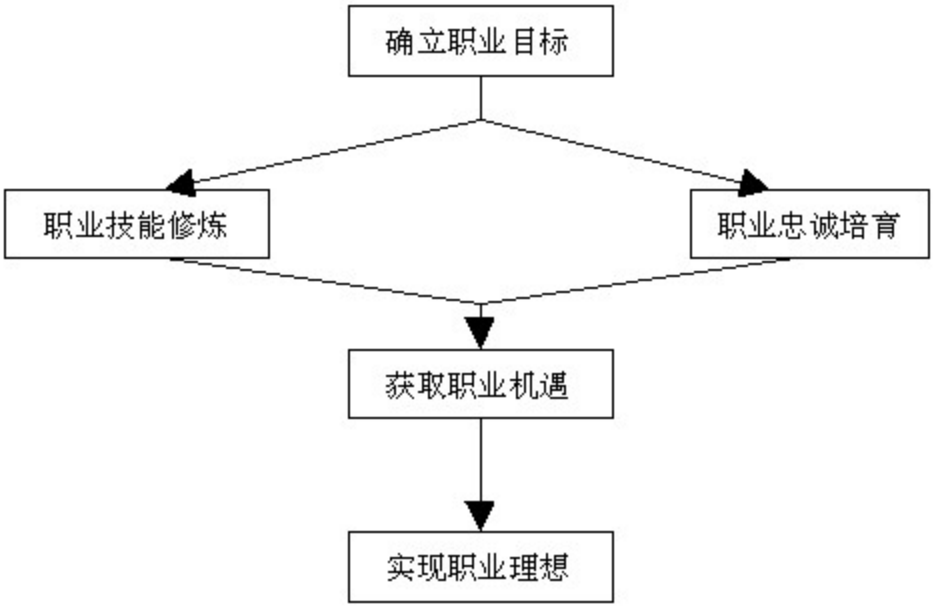


图 1-7　忠诚为目标铺路示意图

用忠诚为目标铺路（3）

庄总监，我再向你讲述一下我自己的一段经历。这经历和你所面临的状况有些相似。

2005年，我进入一家大型企业，做财务总监。

这家企业的高层管理者更换非常频繁，能够在高层职位上呆上一年时间，就算得上是奇迹了。我刚进入公司时，有人私底下传言："邱庆剑最多能够呆上一年。"当我呆的时间超过一年时，他们又传言："邱庆剑最多呆上两年，两年后不走人也得下课！"当我呆的时间超过两年时，他们又传言："顶多三年！"

事实上，我呆了五年，从财务总监做到董事长助理，最后要离开时，老板还极力挽留。当然，其他高层管理者，依然很少有人能够呆上一年。

我刚进入公司时，公司管理很混乱。当时我所处的环境，和你现在所处的环境一样，各层管理者都是又贪又占。作为财务总监，我有很多机会往自己包里装钱。甚至有些"高人"还主动来给我策划。但我没有那么做，我最宝贵的品质就是忠诚，这也是老板最看重的品质。我不能成为一个仅仅能够"做事情的人"，我还要成为老板最放心的人。如果我也像其他管理者那样，贪占公司的便宜，我身上最宝贵的品质就丢失了。

那些日子，有不少人笑我傻，笑我迂腐，笑我不明智，也有人劝我要及时利用手中的权利。我也曾经动摇过，也曾经像你一样感到无比困惑，好在我最终还是坚持了自己的立场，并努力协助老板规范管理。那几年里，不断有"明智"的管理者贪图私利被辞退，也有个别人侵占公司财务遭受了牢狱之灾，但我一直过得心安理得。我也得到了应该得到的回报，老板给予我高薪，更给予了我信任。

如今，我离开了那家公司。曾经有人问我："当年没有为自己捞钱，后不后悔？"我发自内心地告诉他："我不后悔，我获取了忠诚的

荣誉，这才是最宝贵的财富。”

庄总监，我非常理解你现在的困惑。不要因为别人不忠诚，你就放弃自己的忠诚品质。你要相信：忠诚一定能够得到回报，只是时间早晚问题；不忠诚一定会受到惩罚，也只是时间问题。你要坚持你的忠诚，从忠诚方面去脱颖而出，并用忠诚去感染更多的人，当忠诚成为你的品牌，当这一品牌响亮地传播时，你的职业道路一定无比辉煌！

愿我们有机会经常交流！

邱庆剑

2006年5月11日

忠诚是你最大的财富（1）

阻止一个人犯罪，是对这个人最大的爱。

作为一个小职员，忠诚是脱颖而出的最佳途径。

管理混乱，表明机会很多。

你并不是一无所有，忠诚是你最大的财富。

世上本无废物，之所以成为废物，是没有认识到自己的价值。

邱老师：

我是《忠诚胜于能力》的读者，能够提笔给你写信，我感到非常荣幸！

你的著作给了我很大的鼓舞，让我认识到了忠诚的重要性，无论是立身处世，还是职业发展，都离不开这一品质。

但我还是很迷茫，我的起点太低了，无论怎样忠诚，都难以在职业路上取得突破。我几乎是一无所有。论文化，我只有高中毕业；论经验，我才工作一年多；论人脉，我除了认得几个工友，在这个大城市再没有我认得的人；论金钱，我身上经常没有一分钱。我只是一个小小的库房管理员，在现在这家有一万多人的公司里，我太微不足道了。

更让我失望的是，现在这家企业管理有些混乱，不少人在搞公司的钱，我身边就有例子：库房主管和供应商勾结起来，在检验来料时，故意放低标准，让供应商以次充好，甚至空入库，比如本来只有800件，他却在入库单上填写1000件，然后，他又和车间主管勾结起来，在发料时多开出库单，以达到平衡库存账目的意图。

看了你的书之后，我明白了主管的行为是典型的不忠诚。我也曾经想过去举报他，可我一个小库管员，说话没份量。再说，主管也常常给我们一些小恩小惠的，我不好意思去举报他。公司的管理如此差，我觉得自己再呆下去也不会有什么前途，真想一走了之，可又找不到新的工作。

我该怎么办呢？请邱老师在百忙之中为我指一条道路！

一个迷茫的小职员

2008年11月27日

忠诚是你最大的财富（2）

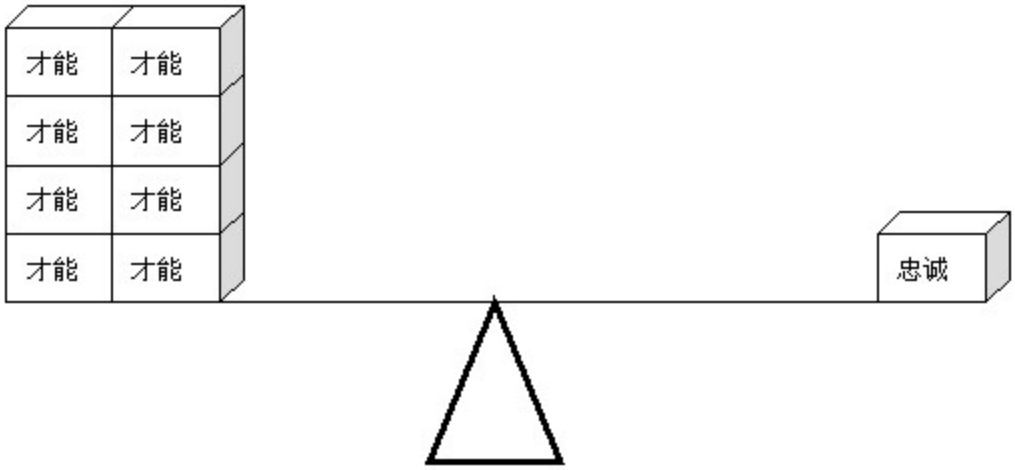


图1-8 老板心目中的天平

忠诚是你最大的财富（3）

在老板的天平上，若干项才能，方能与忠诚对等。为什么老板如此看重忠诚呢？因为员工的才能是比较容易培养的，即使培养不出来也可以去社会上招聘有才能的员工；但忠诚却是很难培养出来的，忠诚的员工也不是轻易可以招聘到的——忠诚的员工，几乎是可遇不可求，一旦遇到，老板绝对不会轻易放弃。

而作为员工一方来说，做到忠诚，却比修炼才能更容易。才能不是一天两天就可修炼出来的，而忠诚，只是改变一下心态的问题，当你领悟到忠诚的重要性时，你可能在一分钟内成为一个忠诚的人。作为一名小职员，用赤热的忠诚打动上司打动老板，是出人头地的最佳途径，甚至可以说是一条捷径。

第三个道理：管理混乱，表明机会很多。

一个企业管理混乱，不法分子坑害公司利益的机会多，忠诚的人看在眼里常常感到失望。可这种时候，恰恰也是忠诚者机会很多的时候。如果你是忠诚的，你有更多的机会帮助公司规范管理，有更多的机会做出显著的成绩，有更多的机会展现你的忠诚。相反，一个很规范的企业，不法分子难以找到突破口，忠诚的人也难以找到工作出彩的机会。

当你看了我上面讲的三个道理，相信你已经知道自己该如何做了。

首先，你并不是一无所有。忠诚是你最大的财富，忠诚足以让你在职业路上走向辉煌。对一个年轻人来说，所谓的文化、经验、人脉、金钱，的确非常重要，但和忠诚比起来，那一切才真正是微不足道的。

其次，你应该制止你的主管的行为，并向公司上层领导报告。主管的行为，是典型的犯罪行为，早晚要受到惩罚，你制止他是对他好。当然，这事也得讲究策略，因为你的主管并不一定能够领会到你

是对他好，他可能采取极端的行为来伤害你。你不能再接受他的小恩小惠了，因为这属于分赃行为。你应该勇敢地去举报他，这不是好不好意思的事情，而是做为公司职员的职责所在。

再次，你应该勇敢地接受挑战。公司管理混乱，正说明公司需要忠诚的员工。一走了之就真的能“了”吗？到下一个单位，未必就比这个单位好。与其东奔西跑寻找机会，不如珍惜现在的机会。留下来，好好表现自己，展示你的优良品质，你一定可以得到回报。

拿破仑说过：世上本无废物，只不过放错了位置。

以前看到这句话，只有鼎礼膜拜的份。现在，我好歹是个作家了，有点胆量认真思考名人的格言了。

我认为，这句话应该改为：

世上本无废物，之所以成为废物，是没有认识到自己的价值。

如果你是忠诚的，你就是有价值的人，是公司所需要的人，不管公司有多少人，你都有出人头地的那一天。

但愿我今天这些话语，对你的人生有所帮助。祝愿你成功！

邱庆剑

2008年11月30日

你忠诚于谁（1）

忠诚不等于“听话”，不等于惟命是从。

忠诚是有标准的，忠诚的浅层次标准是“是否符合绝大多数人的利益和价值观”，深层次标准是“是否与忠诚于自己相一致”。

我们忠诚于社会、国家、团体和单位，以及忠诚于其他任何人时，首先就已经忠诚于自己，已经对自己负起了最大的责任。

你该忠诚于谁？该忠诚于自己。

你在忠诚于谁？在忠诚于自己。

你为谁忠诚？为自己忠诚。

邱老师：

非常感谢您的《忠诚胜于能力》，它让我明白了忠诚的重要性，明白了忠诚也是一种能力。

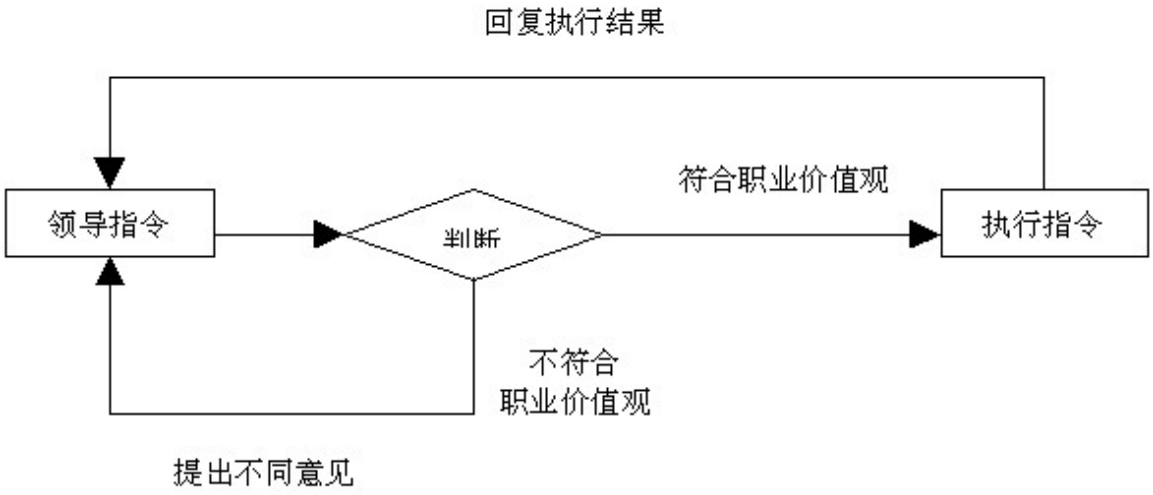
我想请教一个问题：我该忠诚于谁？我是一个基层员工，能够管我的人可多了，有部门主管、有副经理、经理、副总经理、总经理、董事长，这些人中任何一个人说一句话，都可以让我跑断腿。可问题是，这些领导的意见又常常不统一，我真不知该听谁的，我听了甲的，乙说我不忠诚于他，我听了乙的，甲又说我不忠诚于他。

我想这种情况，很多基层员工都会碰到，请问邱老师，我该怎么做？我该忠诚于谁才是对的？

曾某某

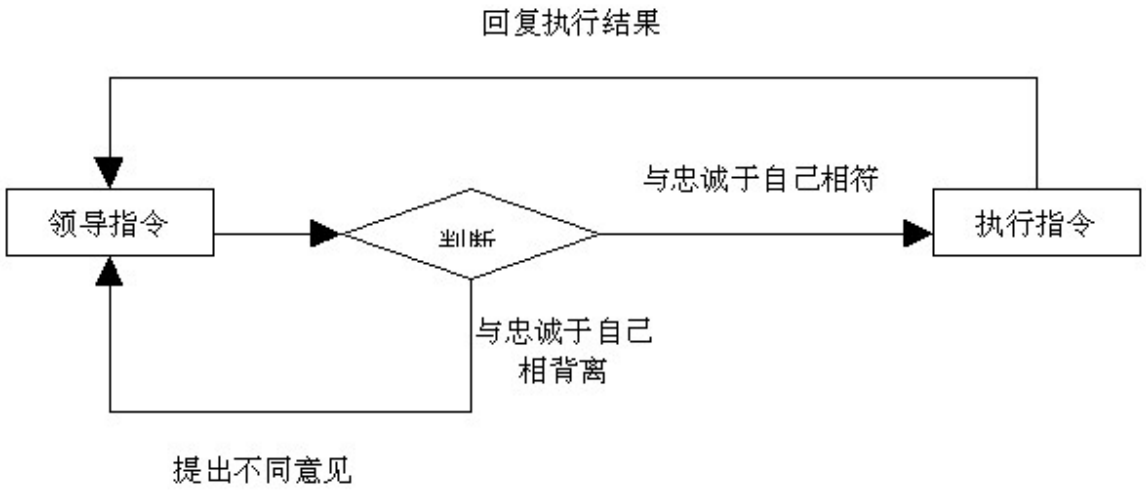
2007年7月27日

你忠诚于谁（2）



2-1　忠诚与执行示意图（1）

你忠诚于谁（3）



2-2　忠诚与执行示意图（2）

你忠诚于谁（4）

我们在工作中经常碰到这样的员工，当他们听到“忠诚”两个字时，首先想到的是忠诚于老板，是唯老板利益是从，惟有老板的话才听。既然都是为了老板，他们就理直气壮地抵触，因为好处都让老板占去了，他们自己没有好处。

这种普遍的认识实在是太错误了。“你忠诚于谁”的答案，绝对不是“忠诚于老板”。我们在为老板创造价值的时候，实际上也在为自己创造价值。我们做出了业绩，受到重用，得到加薪晋级，获取更好的职业发展机会，难道自己没有受益吗？我们忠诚于任何人和任何团队或单位，事实上都是在忠诚于自己。

忠诚于自己，也可以理解为对自己负责。让自己发展更好，让自己走正道，让自己得到国家、社会和他人的认可，就是对自己负责。我也曾经是一名小职员，我能够在短短几年内成长为大型企业的高层管理者，成为年薪百万的职业经理人，就是因为我始终坚持忠诚于自己，坚持对自己高度负责。

你该忠诚于谁？

该忠诚于自己！

你在忠诚于谁？

在忠诚于自己！

你在为谁忠诚？

在为自己忠诚！

邱庆剑

2007年8月1日

不怕能力差，只怕不忠诚（1）

人们常常容易容忍能力不足，却不能容忍品德方面有瑕疵，能力差点他们会说“孺子可教”，品德差点他们却不肯伸出援手，而是一棒子打死。

忠诚可以弥补能力的不足，能力却不能弥补忠诚的缺陷。

细节决定成败，细节体现一个人的品质。一个细节可能让你的形象高大，也可能让你的形象一落千丈。

邱老师：

我非常认同你的“忠诚胜于能力”的观点，但就我目前的情况来看，更迫切的还是提高能力。

我是一个刚刚大学毕业几个月的年轻人，到了一个行政单位，做的工作和学的知识几乎不沾边，可以说是什么事情都不会做。我有时因此受到老员工的嘲笑，我非常渴望尽快学到更多的工作技能，摆脱菜鸟身份，可又不知道从何做起。

眼看年底就要到了，听说年底要进行全面考核，不合格的就要被淘汰。邱老师，我该怎么办呢？

一个初入职场的小公务员

2007年10月12日

朋友：

你好！

我先给你讲述一个观点：不怕能力差，只怕不忠诚。

作为初入社会的年轻人，很多事情不会做是很正常的，没有人生来就事事都会做。你的上司、你的同事应该都能够理解这一点的，即使嘲笑你，那也肯定是善意的嘲笑。

但是，如果一个人表现得不忠诚，哪怕只是一点点不忠诚，都可能被领导和上司认为：“此人不可救药！”人们常常容易容忍能力不

足，却不能容忍品德方面有瑕疵，能力差点他们会说“孺子可教”，品德差点他们却不肯伸出援手，而是一棒子打死。

某集团公司有一位计算机博士，其专业能力在国内属于顶尖的了，老板器重人才，让他做了副总裁。可这个人却在公司信息化建设过程中吃回扣，老板发现后，果断辞退了他。他的继任者只是一个大专生，但十分忠诚于公司，博士吃回扣的事情就是他发现的。老板针对这个案例，曾经在大会上说：“忠诚可以弥补能力的不足，能力却无法弥补忠诚的不足。我宁肯用一个忠诚的大专生，也不用一个不忠诚的博士生。”

这位老板的话，基本上表达了所有老板的用人观念。

你说你很快要面临年底的全面考核。既然是全面考核，能力要考核，品德也是要考核的。一般的用人标准都是“德才兼备，以德为先”，你们单位也不会例外。

我曾经亲历过一次人员招聘。那次应聘给我生动地上了一课，让我多年来都铭记“以德为先”几个字。

某集团公司招聘五位业务人员，发布广告之后，应聘者熙熙攘攘，其中就有年轻时的我。经过一轮一轮筛选之后，最后留下了10个。

大家都以为10进5的面试题非常艰深。可我们10个人被叫进一个会议室之后，主考官只是简单地说了几句话，大意是介绍了一下公司，并没有要我们回答任何问题，就叫大家回去等通知。

我有幸成为5个聘用的人之一。很久以后，因为和主考官混熟了，我问他当时是以什么为标准选中我们5个人的。

他说：“进入前10名的人，业务技能都不相上下，因此我们最后一道题是考察品德的，内容很简单，看每一个人坐到会议桌旁时，怎样拉开椅子，离开后又怎么让椅子归位。被淘汰的5个人中间，有的人拉开椅子时很粗鲁，有的人是离开时不知道让椅子回到原来的位置。这个过程中，你是做得最好的一个。”

“为什么考察这个内容呢？这能说明品德吗？”我问。

“虽然是细节，可却能充分体现一个人的品性、品德和忠诚度。”他说，“粗鲁地拉椅子，要么表明他当时紧张，要么表明他不爱惜财物，要么表明他做事不细致，总之都与德字有关。再说让椅子归位，那更是一种严谨作风和责任心的表现，你坐了椅子不摆回原位，难道让别人来给你摆吗？”

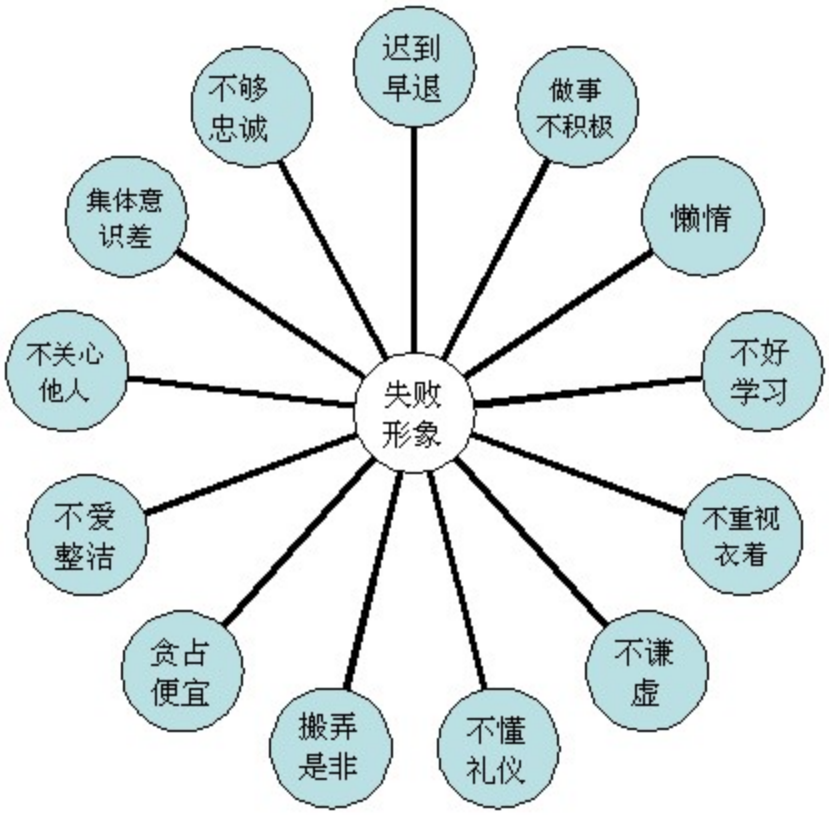
后来，我做了企业高管，我在招聘人员时，也多次用“会议室的椅子”来考察过应聘者，的确很有效。

朋友，就你的情况，我认为及时培养能力固然是重要的，但更重要的是展示你的优秀品质，包括谦逊、勤奋、敬业、忠诚等，尤其是忠诚。用你的好品质去打动身边每一个人，让他们喜欢上你，用你的忠诚与勤奋去打动你的上司，让他认识到你是一个可以重点培养的人。尤其要注意细节，细节决定成败，细节体现一个人的品质。很多年轻人都不注意细节，常常因为一个细节就让自己的形象一落千丈，而其本人却一直未必知道。

前不久，我招了6个应届大学毕业生到公司，让他们做审计工作。

他们虽然都是审计专业毕业的，但没有一个人能够上手工作。这一点我没有介意，我拿了半天时间集中培训他们，从最基本的工作给他们讲解。培训之后，我把他们交给审计部门，让审计师指导他们，同时考察?们。

不怕能力差，只怕不忠诚（2）



2-3　职场失败的“花朵”

不怕能力差，只怕不忠诚（3）

我再专门说一下忠诚。你该如何去表现自己的忠诚呢？这也很简单，首先是自己要正直，要忠诚，凡事都要维护单位的利益和声誉，事事为单位着想，其次，及时而大胆地制止有损单位利益和声誉的行为，坚决和这类人作斗争。如果你做得十分突出，让忠诚成为你的特色，成为你的金字招牌，上司甚至单位一把手都会很快发现你，把你从人堆中提拔出来的。

有了好品质，就有了招人喜欢的形象，要学东西，要提升能力也就容易得多了。多年前，我就总结出年轻人初入职场，学习东西要注意的几个方面：

第一，尽可能谦虚。要让别人教导你，你就要做出学生的姿态，拿出学生的诚意来。你本来就是初入场的人，做学生不是什么不好意思的事情。你的姿态放低了，也就相当于把对方捧起来了，每一个人都有被人肯定和看重的心理需求，他一坐上“老师”的位置，教导后生的热情自然就来了，你何愁学不到东西？

第二，每天坚持多做一点点。经验来自于经历，技能来自于实践。在职业场上，做得越多学得越多，勤快的人永远比懒惰的人成长更快。你每天主动多做一点点，在本职岗位上多做，并且主动去帮助其他岗位的人，尤其是虚心地帮老员工打下手。如果其他部门或其他人需要帮手，你要有求必应，并表现出高涨的工作热情。多做一点，获取好名声，还获取学习与实践的机会。

第三，尽可能投人所好。要让人家把看家本领掏出来，并且乐意教授给你，你就要善于打动人家。投人所好是打动人的重要途径。如果某位老师喜欢足球，你给他收集点足球资讯如何？如果某位老板爱好收藏，你给他收集点收藏资讯如何？这些资讯网上倒处都是，你只需要费点功夫整理一下，然后通过电子邮件发给他就是了。

现在，你知道该如何做了吧？从现在开始，展示你的忠诚，以及其他优良品质，同时，学习知识和技能。一个举止得体，品性可人，勤奋好学的青年，人人都会夸他，怎么可能嘲笑他呢？

邱庆剑

2007年10月18日

没有舞台，善舞也没用（1）

有了能力，的确可以走遍天下。但如果没有忠诚，就永远只是“走”，而无立身之处，无一寸天下属于你。

在越来越激烈的职场竞争中，忠诚度已经成为极其重要的砝码。

没有舞台，善舞也没有，这个忠告同样适用于职业场。

邱老师：

您好！我是一家制药企业的人力资源部经理。您的著作《忠诚胜于能力》我认真阅读了，书中讲得很有道理。但我觉得有些方面还说得不够透彻，以至于我用书中的观点去教育我的员工时，常常说服不了他们。

比如，我手下有一个员工，他理直气壮地说有能力就可以走遍天下，没有能力再忠诚也是空谈。他这种观点遭到一部分员工的反对，也得到一部分员工的认同。请邱老师就这个问题，帮我作一些讲解。

谢谢！

吴某某

2008年12月12日

吴经理：

非常感谢你的来信！

员工有任何不同观念，都是正常的，他们愿意把真实的想法告诉管理者，是管理者的幸运，说明员工对管理者是信任的。只要我们加以正确的引导，每一个员工都可以成为优秀的员工。从来都只有不称职的管理者，而没有不称职的员工，员工之所以不称职，是因为管理者失职。

“忠诚胜于能力”有一个前提，那就是能力也必须达到相当高的水平。如果一个人能力非常差，根本无法为社会为国家做出贡献，他怎么算得上忠诚呢？我们不能用能力来否定忠诚，同样不能用忠诚来掩盖自己能力不足的事实。

你手下那位员工说得很正确：有能力就可以走遍天下。但是，仅仅是“走”而已。如果缺乏忠诚，哪怕是走上一生一世，天下之大，却不会有他的立身之地，没有一寸天下能够属于他。商业场上，这样的人到处可见。

原健力宝董事长张海，据报道从小就是神童。6岁时在班禅喇嘛安排下到青海，拜在密宗夏琼寺夏日东活佛座下，后入西藏受到红、白、花教上师们的真传。18岁时，他创办了藏密健身中心和藏密瑜伽文化研究所。21岁下海经商，25岁担任中国高科董事长，是当时国内最年轻的上市公司董事长，在之后的几年时间里，他构筑了中国资本市场声名远扬的“凯地系”，成为当时最著名的几大庄家之一。他入主健力宝时，也年仅28岁。

张海这样一个人，当然是一个能力超强的人。他也的确风风光光地走遍了天下。然而，他现在在哪里呢？因为侵占挪用资金达2亿元，于2007年被判有期徒刑15年。对于张海的失败，人们可以做出多种原因分析，但我认为最根本的是张海能力有余，忠诚不足，他缺乏对健力宝企业的忠诚，他缺乏对职业的忠诚，他更缺乏对自己前途的忠诚。

在我工作过的一个集团公司，也有一个自小就是神童的人。

据说五岁就写了万行长诗，十岁写了长篇小说。他18岁时放弃读书，跟着一个表叔做生意。19岁时，他把表叔一个办事处的货款占为己有，几乎让表叔破产。他美其名曰：“借。”他卷款潜逃时，还留了一张借条。他用这笔钱与人合伙做生意，赚到钱时，想甩掉合伙人，结果甩出官司，官司打下来，生意也没有了。

为了东山再起，他又到一个大企业上班，做销售经理，故伎重演，再次卷款潜逃。这次也算幸运，他依然没有受到法律的惩罚。但他却一直过着逃亡式的生活，钱挥霍光了，身体也被逃亡折磨垮了。

他的表叔可怜他，将他推荐到我工作过的那个集团公司，做某分公司总经理。我和他有过几次接触，他思维非常敏捷，富有创意，常

常提出匪夷所思却又情理之中的提案。他进公司不到一个月，竟然就靠着灵活的脑袋和好口才笼络了一批信徒。他们这帮人的人生哲学是："聪明人的钞票，暂时放在笨人口袋里。"这话从财富学角度来说，是颇有道理的。但是他们从笨人口袋里取钱时，却采取了"侵占"的手段。

他的确高明，在我们风闻他的信徒们在搞集会时，他已经变着名目，把分公司的钱转了30万元在他自己户头上。不过，这回他的动作慢了一步，就在他准备溜走的头天晚上，民警站在了他的门口。

现在，他还蹲在监狱里。记得他进去之前，说过这样一句话："想不到我走南闯北，却栽在一条小沟里。"忠诚一定有回报，不忠诚一定有报应。后一句话用在他身上，是再适合不过的了。

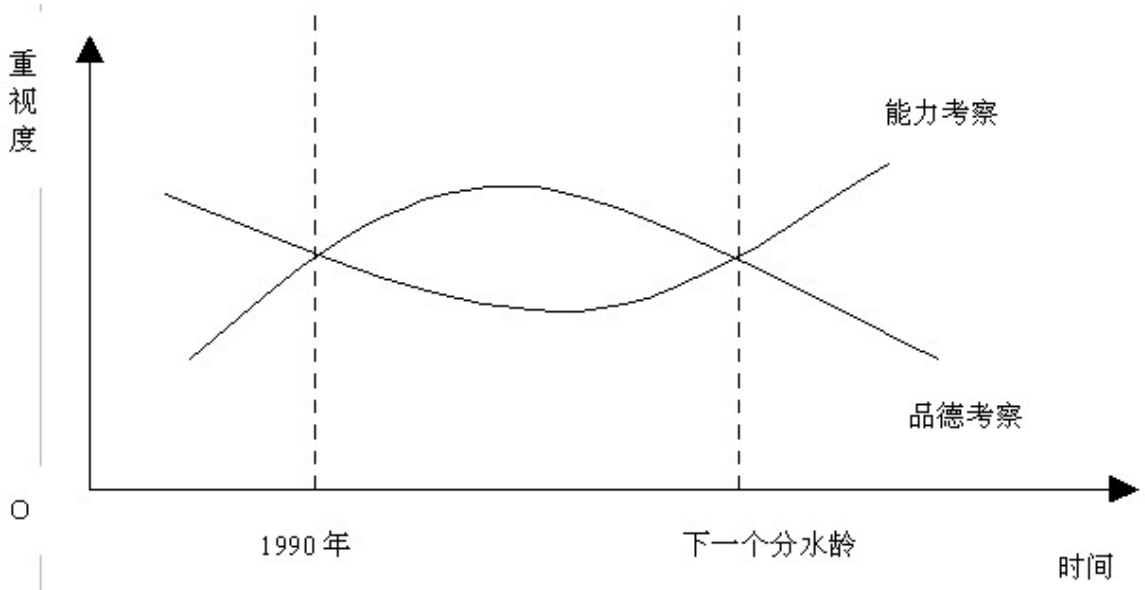
当然，说"有能力就可以走遍天下"的人，是出于对能力的强调，他们在忠诚方面，也不一定就差多少，至少不会去做违法乱纪的事情。也就是说，他们能力超群，忠诚度很一般。

这样的人可以走遍天下，而且平平安安地走遍天下。但要有大发展还是不容易。他们的能力，可能会得到大多数领导或老板的认可，但是，要重用他们，领导或老板却要谨慎得多，如果他们表现不出十足的忠诚，是没有人敢重用他们的。无人敢重用，即使有补天之才又怎样呢？

我有个朋友，能文善武，才华横溢，他有一张照片，照的是他站在屋子中央，左边堆着他通过考试和评选等方式取得的一百多本证书，右边堆着他独自创作或与人合著的图书二十多本，身后是十几个奖杯。可他却从来没有得到重用，领导总是把他放在干活的位置上，各方面待遇都比较差。

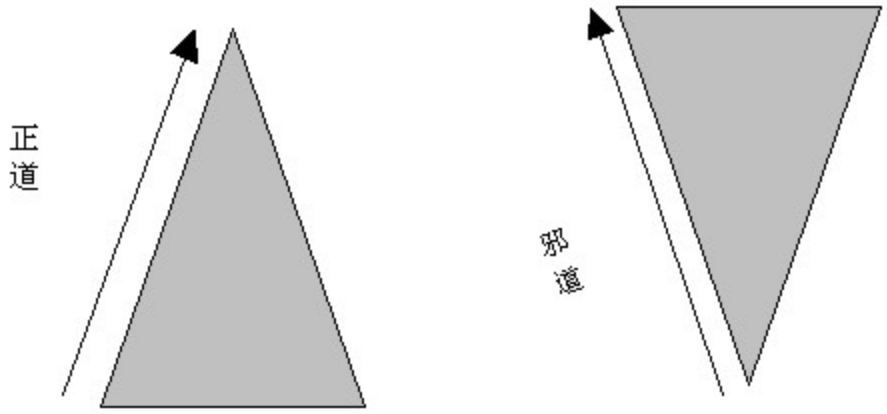
这个朋友多次把自己的失意归结为自己的长相："这是长相害了我，人家一看我，就觉得我是一个奸诈的人，不忠诚，不可靠，可我哪儿不忠诚啊？"

没有舞台，善舞也没用（2）



2-4　人才考察比重曲线

永远坚持走正道（1）



2-5　邪道更比正道难

永远坚持走正道（2）

在一次交流会上，有人问我一年有多少资金通过我的笔签批出去，我说大约三五十亿吧。我当时是一家大型企业的财务负责人。

“三五十亿！天啦，比我们市长签的还多很多！那么，你一年从中挣取的钱该不少吧？”一个机关职员惊讶地说。

他是在问我利用手中权利谋取了多少私利。我没有生气，只是平静地说一分钱也没有。他反而更惊讶了，他说：“哪怕是从中抽取万分之一，也该是几百万啊！”

听他这么说，我再也忍不住了：“那是非分的钱！如果你去赚非分的钱，就会连本分的钱也赚不到！你一直是一个小职员，可能是非分之想太多了吧！”

不去赚取非分的钱，正是我的职业准则，也是我忠诚于自己的底线。我每年收入就是工资和奖金，在那个岗位上干了五六年。而我的一位继任者，却因为收取工程施工单位的红包，没干满四个月就被辞退了，倘若不是老板仁厚，他此时就该是在大牢里生活了。

我经常给我的孩子说：正道的尽头，一定是平安；歪门邪道的尽头一定是灾难。如果走歪门邪道没有遇到灾难，那绝对是暂时的。正道充满艰辛，我们需要调整心态，调整好心态了，正道也可以找到乐趣，正如我们汗流浃背爬上一座高山，总会被眼前的美丽景色所陶醉一样。邪道充满诱惑，一次次谋利得手，我们就一次次面临更大的诱惑，非要把你诱惑到跌下万丈深渊不可。拿吸毒来比喻走歪门邪道是再形象不过的了，一旦迈出第一步，就很难克制自己不迈出第二步。

在离我家不足两公里的地方，曾经矗立着一栋漂亮的大楼，那个大楼楼顶呈马蹄铁半园。我每天开车上下班途中，远远地看着大楼修起来，又看着大楼破败下去，直至被人拆掉。直到被拆之前，我才知道，那就是大名鼎鼎的托普集团总部大楼。

这栋大楼，曾经的掌门人是宋如华，一个让人崇拜又令人惋惜的知识型企业家。

宋如华1962年4月生于浙江绍兴，少年即得志。1983年从成都电子科技大学应用物理系毕业留校任教时年仅21岁，1989年，宋获理学硕士学位，次年即被破格提拔为副教授，那年他28岁。他的同事这样评价他："宋如华在教师岗位上表现相当出色，他思想活跃，演讲极富煽动性，曾被学生评为最受欢迎的老师。"

1992年，宋如华抛下成都电子科技大学副教授的身份，以5000元资本下海。他的创业生涯是从三轮车开始的，大学副教授能够如此，不得不让人竖起大拇指。

宋如华的5000元，用在开铺面上，他开设了一间名为"教授电脑"的铺面。有一天，一个朋友让宋如华代买三台电脑。宋如华骑着一辆三轮车去找实达电脑成都办事处负责人，刚好赶上对方搬家，宋一到即跑来跑去地帮着搬家，他的勤快打动了对方，他不仅没付预付款就拿走了三台电脑，而且拿到了实达西南地区独家代理权。

他的第一笔钱是从电子显示屏上赚到的。当时，四川建设信托投资公司红庙子证券营业部想搞电子显示屏，打电话到电子科大询问，接电话者将此信息转给了宋如华。那时的宋如华根本不懂什么电子显示屏，但他居然一口就应承了下来，从内蒙古、深圳买材料，几个人12天11夜加班加点工作，每天只睡两小时，这次收入是32万。其胆识不得不令人佩服。

至此，宋如华走的都是沧桑正道，如果他沿着这段道路走下去，托普的历史一定会改写。然而，他没有经受住诱惑，他失去了对事业的忠诚，失去了对理想的忠诚，更失去了对社会的忠诚。自1997年3月在成都西部红光镇的菜花田里竖起一块"西部软件园"的大木牌子开始，他放弃了踩三轮时期那种务实精神，而走了务虚的道路，走上了依赖政府官员发展企业的路子。他用金钱制约个别官员，为他全国跑马圈地铺路，为他在资本市场上玩空手道铺路，公司该怎么做，他自

己都迷茫了。在一次企业家论坛上，当有人问起托普究竟是做什么产业的，宋如华竟然半天答不上来。托普在进军网络产业时，有一句广告词是："让我们一起搞大。"搞大什么？怎样搞大？没有人知道，包括宋如华本人。

越来越难以抗拒的诱惑，牵着宋如华一步一步迈向深渊，当积重难返时，这位少年得志，中年风光无限的知识分子，只得远逃美国。

人生道路不是直的，每时每刻都可能面临正道与邪道的选择，一念之差，就可能走上了另一条道路。正道的路口，站着一位沧桑的老人，他哆嗦着一些枯燥无比的至理名言，而邪道路口，总是站着一位美女，她向每一个来者抛着媚眼，可惜很少有人知道她已经满身病毒。

能力是一把双刃剑，用在正道上，将成就一番雄伟事业，用在邪道上，就可能祸害众人甚至整个社会。宋如华是有能力的，他的能力，前期用在正道上了，后期却用在邪道上了。

为了防止能力用在邪道上，我们需要随时随地用忠诚来做能力的统帅，用忠诚来检验和制约自己的行为。邹经理，你没有出卖公司图纸，证明你是忠诚的，你应该为你的行为感到骄傲和自豪。但你已经受到了诱惑，并且曾经后悔自己没有趁机捞取个人利益。

忠诚胜于能力不存在理论和实际的差异。你所看到的那些不忠诚的事情，恰好是公司所需要规范的，帮助公司规范管理，也是忠诚的表现，同时也是对那些不忠诚者的挽救，我认为，你作为公司的一员，不仅自己要忠诚，还应当引导别人忠诚。

总之，你要坚持走正道，走正道的人，可能会因此少获取一点点私利，但一定不会有遭受惩罚时的极度后悔。

邱庆剑

2008年4月10日